



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la
empresa Cineplanet – Independencia 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Borja Zegarra, Karl David

ASESOR:

Dr. Díaz Saucedo, Severino Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA, PERÚ

AÑO 2017

PAGINA DE JURADO

Dr. DÁVILA ARENAZA, VICTOR
Presidente

Dr. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO
Secretario

DR.FERNÁNDEZS SAUCEDO, NARCISO
Vocal

Dedicatoria:

Este trabajo de investigación es dedicado a mis padres en especial a mi madre que se encuentra luchando una enfermedad mortal, todo esto va dedicado para ella, también a mis hermanos a mi abuela mamaria y mi tía niela que es como una madre para mí a mis tíos y tías que siempre me han aconsejado para lograr mis metas.

Agradecimiento:

A toda mi familia que estuvo presente en todo este procesos, a los excelentes docentes que encontré en mi vida universitaria que fueron participe en mi formación, a los grandes amigos que conocí en el trascurso de mi vida universitaria A todos ellos muchas gracias

Declaración de autenticidad

Yo Karl David Borja Zegarra con DNI N° 45394146, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, Julio del 2017.

Karl David Borja Zegarra

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017”. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Karl David Borja Zegarra

Índice

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	III
PRESENTACIÓN	IV
ÍNDICE	V
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática:	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.2.1. Antecedentes Internacionales	2
1.2.2. Antecedentes Nacionales	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1. Teorías Relacionadas a la Variable: Clima Organizacional	6
1.3.1.2. Teorías del Clima Organizacional	7
1.3.2. Teorías Relacionadas a la Variable: Desempeño Laboral	11
1.3.2.1. Teorías del Desempeño Laboral	12

1.4.	Formulación del Problema	14
1.4.1.	Problema General	14
1.4.2.	Problemas Específicos	14
1.5.	Justificación del estudio	15
1.6.	Objetivos	15
1.6.1.	Objetivo general	15
1.6.2.	Objetivos específicos	15
1.7.2.	Hipótesis Específicas	16
2.1.	Diseño, Tipo y Nivel de investigación y método:	16
2.1.1.	Diseño:	16
2.1.2.	Tipo:	16
2.1.3.	Nivel:	17
2.1.4.	Método	17
2.2.1.	Cuadro de Operacionalización de variables	18
2.2.2.	Cuadro de variable 1: Clima organizacional	18
2.3.	Población y Muestra	20
2.3.1.	Población	20
2.3.2.	Muestra	20
2.3.3.	Muestreo	21
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
2.4.2.	Instrumento:	21
2.4.3.	Validez del Instrumento:	22
2.4.4.	Confiabilidad del instrumento	22
2.4.5.	Método de análisis de datos	22
2.6.	ASPECTOS ÉTICOS	23

III. RESULTADOS	24
3.1 fiabilidad de instrumento	24
3.2. Prueba de normalidad	24
3.3. Contrastación de hipótesis	25
3.3.1. Hipótesis general	26
3.3.2. Hipótesis específica 1	27
3.3.3. Hipótesis específica 2:	28
3.3.4. Hipótesis específica 3	29
IV. DISCUSIÓN	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	44
CUESTIONARIO	44
MATRIZ DE CONSISTENCIA	46
VALIDACIONES DEL CUESTINARIO	47

Resumen

Se realizó la investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017”. Cuyo objeto de estudio es determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. para identificar los factores más afectados y replantear la planificación y organización de los mismos. Se realizó con una población de 113 personas utilizando una muestra de 87, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 25 preguntas en la escala tipo Likert – Acuerdo. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Se procesaron mediante una matriz de datos en el paquete estadístico para Ciencias Sociales IBM SPSS V. 23.0. Logrando como resultado que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la empresa Cineplanet del distrito de independencia.

Palabras clave: *clima organizacional, desempeño laboral, confiabilidad, cuestionario, instrumento, estadístico.*

Abstract

research was conducted entitled "The organizational climate and its relationship with job performance of the company Cineplanet - independence 2017." Whose object of study is to determine if there is a relationship between organizational climate and work performance. to identify the most affected factors and rethink the planning and organization of the same. It held with a population of 113 people using a sample of 87, with a margin of error of 5% and a 95% confidence level. The data were collected through technical survey using as an instrument to the questionnaire, comprised of 21 questions on the scale Likert-type - agreement. The validation of the instrument was performed by expert opinion and the reliability of the calculated Cronbach's alpha coefficient. They were processed by an array of data into the statistical package for Social Sciences IBM SPSS V. 23.0. Achieving as a result that the organizational climate has a significant relationship with job performance in the independence district Cineplanet enterprise.

Key words: *organizational climate, job performance, reliability, questionnaire, statistical.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

Hablar de clima organizacional es hablar de recursos humanos ya que involucran a los colaboradores de la empresa para lograr un objetivo relacional a la empresa investigada que es brindar un servicio de calidad y bienestar a sus clientes.

Cuando hablamos de una empresa de servicios, los recursos humanos se responsabilizan su labor central en la capacitación, selección y bienestar del colaborador, con el fin de garantizar un buen desempeño laboral de sus funciones y que asegure un alto nivel de servicio al cliente.

En la actualidad las empresas se enfocan en solo obtener resultados financieros y para poder reducir sus gastos, pero casi pocos nos damos cuenta de lo que ocurre en una organización y su clima organizacional, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los trabajadores , y lo cual influye, indirectamente, en el comportamiento del trabajador; al realizar un estudio sobre el clima organizacional, nos va a proporcionar una retroalimentación sobre los procesos en los comportamientos de las organizaciones, permitiéndonos insertar muchos cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores como en la estructura de la empresa. Una exploración del clima organizacional permite que ciertos procesos e intervenciones muy certeras tanto el nivel del diseño, de las estructuras organizacionales, la planificación estratégica, los cambios en el entorno de la organización internamente dicha, la buena gestión de programas motivacionales, capacitaciones y de desempeño, la mejora de sistemas de la comunicación interna y externa, los procesos productivos lo cual influyen, etc.; por ello que se estudia este tema de suma importancia, y en la gran mayoría los resultados son parecidos, éstos nos indica que un trabajador que se encuentra emocionalmente estable dentro del lugar donde labora, puede presentar varios niveles de productividad algunos mejores y superiores a aquel que se encuentra en un ambiente de trabajo inseguro y hostil. Por tal motivo siempre es importante fidelizar a los colaboradores.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Pérez Chamorro, (2014). Tesis titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mies (dirección provincial de pichincha)”, trabajo final del proyecto de grado académico, lo cual para la obtención del título psicólogo industrial. Carrera de psicología industrial. Quito: Uce. 189p. el objetivo fundamental de este proyecto es obtener la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del ministerio de inclusión económica y social del Mies. Lo cual se justifica teóricamente el enfoque humanista de Martin y clobb que basa el clima organizacional como un conjunto de percepciones universales que los individuos tienen su medio ambiente y que se reflejan en la interacción de las características personales del trabajador y de la empresa, los capítulos son: trabajo en equipo, relación interpersonal, clima laboral y motivación esta investigación fue correlacional no experimental con aplicación de los métodos inductivo, deductivo y estadístico, a una población total de 40 personas. Y por lo tanto se llegó a la conclusión que si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores con la recomendación de que se debe mejorar el clima organizacional para poder favorecer el desempeño y productividad en los trabajadores.

Castellanos Pilca, (2014). Tesis Titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño en el personal de la oficina distrital de Cayambe del Mies (ministerio de inclusión económica y social)”. Informe Final del proyecto para la Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 133 p Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Clima Organizacional. El objetivo fundamental es obtener como resultado, si el clima organizacional tiene o no una relación directa con el desempeño de los empleados en la oficina del distrito de Mies Cayambe – pedro Moncayo, la fundamentación teórica se basa en el siguiente criterio de Miikulic y cassullo de que el estudio del clima organizacional es parte de una categoría superior al clima

social. Por lo tanto la hipótesis plantea que el clima laboral tiene una relación con el desempeño laboral de los empleados del Mies. La investigación es de tipo correlacional, no experimental, al finalizar la investigación se llega a la siguiente conclusión de que se confirma la hipótesis, por el mal clima organizacional perjudica a los empleados, y se recomienda que debe haber una evaluación en tiempo determinado sobre el clima organizacional y el desempeño laboral lo cual se propone planes de mejoramiento para el beneficio de los empleados y el personal que opera en las oficinas.

Pesantez Herrera, (2015) Tesis titulada “el proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gadmp gobierno autónomo 7 descentralizado del municipio de pujili”. Los resultados fueron que: un 58% indica que considera que uno de los factores que deben considerar cuando se realiza la selección de personal es conocer el área en el que va a realizar las funciones. Y el 41% nos indica que el factor más importante es experiencia y un solo trabajador representado por el 1% indica que no se debe tomar en cuenta estos factores para la selección del colaborador, ya que lo que importa es que se cubra la vacante, se concluyó que: se ha tomado en cuenta a través del análisis de resultado que los trabajadores de la institución, se tomó en cuenta que el desempeño laboral del trabajador depende mucho del grado de competencias y conocimientos de acuerdo al cargo que realiza, y esto se considera ser realizado antes de contratar al personal.

Carrera Rosero, (2014). Tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la secretaria nacional del agua (SENAGUA) – quito – 2013.” El proyecto es para la obtención del título de psicología industrial. Carrera de psicología industrial. Quito uce. 116p El propósito fundamental era determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. Se fundamenta en la teoría de Herzberg, la cual se basa en los factores higiénicos y factores motivacionales que afectan de manera diversa el comportamiento humano. La siguiente investigación es correlacional y no experimental. Lo cual se llega a la conclusión de que existe relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del trabajador administrativo del SENAGUA es evidente; se recomienda que la institución mantenga e impulse

los aspectos del clima organizacional y satisfacción laboral que se encuentran en niveles positivos y también mejorar o controlar los aspectos calificados negativamente por los servidores investigados.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Sánchez Guzmán, (2013) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en su tesis de maestría titulada “Desempeño Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ingeniería Química Y Metalúrgica de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Durante El Semestre 2013-I”. Sus resultados fueron que: el 6.93% de los alumnos que fueron encuestados nos respondieron que nunca los docentes llegaron a mostrar tener un buen dominio tecnológico en su clase pedagógica. Un 26 % de los alumnos nos respondieron que algunas veces los docentes llegaron a mostrar un dominio tecnológico. Un 38.86% de los estudiantes indican que frecuentemente los docentes llegaron a mostrar tener dominio tecnológico. Un 21.36% de los alumnos respondieron que los docentes casi siempre llegaron a mostrar dominio tecnológico en su clase pedagógica y sólo el 6.86% de los alumnos nos indican que los docentes siempre llegaron a mostrar dominio tecnológico. Además El 51,50% de los estudiantes respondieron que los docentes casi siempre muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 25% de los alumnos nos indican que los docentes siempre lograron cumplir con sus funciones en su desempeño. Se concluyó que: El 97% de los alumnos que fueron encuestados llegaron a manifestar que en mayor o menor grado los docentes mostraron tener responsabilidad en el desempeño en sus funciones en su clase pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca mostraron una responsabilidad para el cumplimiento de sus funciones para lograr un buen desempeño.

Aranda Altamirano, (2015) implementando un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de negocios Valdivieso Saona SAC 2014. Universidad Nacional de Trujillo. Este proyecto de investigación de desarrollo con el objetivo de proponer

un plan de estrategias que motiven a potenciar un buen desempeño laboral en la empresa Valdivieso Saona Sac. 2014. El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante: ¿De qué manera el plan de las estrategias motivacionales puede contribuir a lograr potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso Saona SAC 2014?; Se utilizó el diseño de investigación Descriptivo, es de corte transversal pues los datos se tomaron en un solo punto en el tiempo, y es causal pues establece relaciones de causa entre las variables, así como los siguientes métodos: método inductivo-deductivo, analítico-sintético y el estadístico; Se concluye que el plan de estrategias motivacionales contribuye favorablemente para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso Saona SAC 2014.

Valdivia Alfaro, (2014) El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa danper Trujillo s.a.c. 2014. Universidad nacional de Trujillo. El presente trabajo de investigación se realizó para tener como finalidad determinar la solución al problema que se planteó: ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa danper Trujillo s.a.c.? Con la determinación de este proyecto, la investigadora pondrá énfasis que plantea: El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal de la Empresa danper Trujillo s.a.c. Para el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño descriptiva - transeccional estadístico, y se llegó a aplicar un cuestionario donde contenían 23 preguntas a una muestra de 117 personas como técnica de investigación la encuestas aplicadas al personal de la empresa danper trujillo s.a.c. se puede resaltar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores indicando que no es el más adecuado. Y se llega a la conclusión que el clima organizacional influye directamente en el desempeño de los empleados, en donde se les permite crecer y desarrollarse profesionalmente diariamente en el rubro donde se encuentre.

Leon Blas, (2015) el clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo de la directora en la institución educativa n°5170 Perú Italia del distrito de puente piedra, provincia y región de Lima, año 2013, la siguiente investigación científica que se realizó es básica, correlacional causal y no experimental, por lo que los factores que se utilizaron fueron, el clima organizacional y estilo de liderazgo, la población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. n°5170 Perú Italia del distrito de puente piedra – ugel 04 de comas, el diseño que se utilizó en la investigación fue transeccional, correlacional, causal, transversal, los informes obtenidos me permite rechazar la hipótesis nula y poder aceptar la hipótesis investigada al poder aplicar la fórmula de Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente que nos arrojó la correlación de Pearson es de 0.912 y el p_ valor es de 0.000 por lo cual establecemos que tiene un nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor a 0.05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El clima organizacional nos arroja una relación significativa en el estilo del liderazgo del director del I.E. 5170 Perú Italia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías Relacionadas a la Variable: Clima Organizacional

Según Chiavenato (2009), manifiesta que:

El clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los trabajadores en la empresa. Se encuentra ligado en el grado de la motivación en los trabajadores lo cual indica de manera explícita los factores que motivan al ambiente de la empresa. Por lo tanto, es aceptable cuando proporciona la elevación moral de los miembros y la satisfacción de las necesidades personales y desfavorables cuando no se obtiene satisfacer dichas necesidades. (p.58)

Según Méndez (2009) dice que:

El clima organizacional se enmarca integralmente en esta perspectiva, considerando como el ambiente propia de la empresa percibido y producido por el trabajador en las condiciones laborales que se encuentra en su

proceso de estructura organizacional y de interacción social, el cual se expresa por las siguientes variables como, percepción, grado de participación y la actitud, y así se puede determinar su comportamiento, motivación, nivel de eficiencia en el trabajo y satisfacción. (p. 40)

Según Zarate (2013): “El clima organizacional mayormente siempre va a condicionar el comportamiento de los profesionales y no profesionales que laboran en equipo por un objetivo en común” (p.17) Por lo tanto, las dificultades en el clima organizacional muestran incomodidad tanto en los clientes como en los colaboradores quienes podrían trasladar su situación de malestar hacia otros espacios de la vida cotidiana tales como la familia, las amistades e incluso las personas con las que conviven en su alrededor. (p.17)

Según Chiavenato (2011) menciona se refiere que el clima organizacional es el ambiente interno del trabajador en la empresa, lo cual se relaciona íntimamente con el nivel de motivación en sus trabajadores (p 50)

Según Weyner, Chen, Liu, Rahat, Klien, Soares et al (2012) mencionan que:

la cultura y el clima organizacional se enfocan en la forma como los colaboradores ven, interpretan y dan un significado a su entorno elaborando explicaciones para describir, ordenar y analizar los hechos en la organización; cabe resaltar que clima es antes que cultura históricamente. (p. 26)

1.3.1.2. Teorías del Clima Organizacional

Es fundamental mencionar que debido a la relación que existe entre la motivación y clima organizacional y se considerara a las teorías de la motivación son iguales a la del clima. lo cual realizar los estudios sobre la revisión bibliográfica en el clima evidencia que son varios autores que basan sus estudios en la teoría del sistema propuesto por Likert. (p. 30)

1.3.1.3. Tipo de Clima Organizacional

Según Likert (citado por Brunet, 2014) plantea dos tipos de clima organizacional los cuales son: clima autoritario y clima participativo (p.30)

A) Clima Autoritario:

Sistema I - Autoritario Explotador: Brunet (2011) la dirección no tiene la seguridad en sus trabajadores lo cual la gran parte de las decisiones y objetivos que se toman en la dirección alta de la organización y va distribuyendo según las funciones de manera descendiente, los trabajadores tienen que laborar en un ambiente de temor, de amenazas, castigos, mayormente en recompensas, lo cual la satisfacción siempre permanece en las necesidades psicológicas como de seguridad, en este tipo de clima siempre presentan un ambiente aleatorio y estable donde la dirección no tiene comunicación con sus trabajadores ya que solo reciben instrucciones y ordenes específicas, (p. 31)

Sistema II - Autoritario Paternalista: Brunet (2011) en donde la dirección obtiene na confianza de los trabajadores, como un dueño a su mascota, la cima de la organización mayormente toman las decisiones, pero en otros casos los toman los mandos medios, en este clima, la dirección logra jugar con las necesidades de sus empleados lo cual con la impresionan de laborar en un ambiente estructurado y estable. (p.31)

B) Clima Participativo:

Sistema III – Participativo Consultivo: Brunet (2011) la dirección que crece internamente en el clima organizacional mantiene la confianza en los colaboradores, las decisiones y la política mayormente son tomadas en la alta dirección pero siempre se permite a los mandos medios tomar decisiones específicas para los niveles inferiores lo cual existe una

comunicación descendente, los castigos, recompensas y cualquier implicancia son utilizados para motivar al empleado, por lo tanto se trata mayormente de que estos estén satisfechos en las necesidades de estima y prestigio, existe gran cantidad de interacción moderadora por parte del superior a su subordinado, en ciertas ocasiones el grado de confianza es alto y nos demuestra que el tipo del clima nos presenta un ambiente dinámico en el que la gerencia se como objetivo alcanzar las metas. (p.32)

Sistema IV – Participación en Grupo: Brunet (2011) En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por los métodos de trabajo y por la evolución del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control y con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores. (p.32)

1.3.1.4. Importancia del Clima Organizacional

Para Brunet (2014) nos define que el clima organizacional se divide en tres factores: 1) determinar los factores del conflicto de insatisfacción o de estrés que van a contribuir en el crecimiento de las malas actitudes, en una empresa 2) empezar y mantener al administrador un cambio que manifieste todos los factores específicos en el cual dirigen las intervenciones. 3) prever problemas en la organización y seguir con el desarrollo trazado. (p. 20)

Luego de estudiar estos puntos que menciona Brunet, se llegó a la conclusión de que el clima organizacional es fundamental para la organización

sea el caso una empresa pequeña o grande, ya que aquello depende mucho el rendimiento individual o grupal aumente o disminuya. (p. 20)

1.3.1.5. Dimensiones

Factor organizacional

Según Brunet (2014) define a la estructura organizacional como:

Los factores físicos en una organización que son componentes humanos del sistema que no son tomados en cuenta (...) es un fenómeno en la estructura que influye en el clima, es el que percibe más por los miembros de la empresa. (p. 55)

Factor psicológico

Término acuñado por James y Selss (1981, citado por Chiang et al. 2010) define el factor psicológico:

Mayormente las percepciones tienen a los individuos en sus entornos. De naturaleza abstracta y psicológica. Por lo tanto estas percepciones reflejan a los individuos como se organizan las experiencias en el entorno en el que se encuentran. Por ser significativas no necesitan que coincidan con otros individuos en el mismo entorno por que el entorno siguiente de un individuo podría ser único y podrían existir algunas diferencias individuales donde juegan un rol fundamental en las percepciones. (p 46-47)

Factor Social

Término acuñado por Chiavenato (1987, citado por Méndez, 2006 define el factor social como:

El sistema social que interactúa como tal en toda una relación con el personal, donde es afectado satisfactoriamente en su accionar, la empresa es el sistema de varias actividades coordinadas de uno a mas individuos de lo cual estos pueden ser capaces de influir en la acción con el hecho de poder lograr un objetivo en común, en esta parte se juegan un rol importante de ayuda que influye en la necesidad del personal por lograr un objetivo

donde se combinan muchos factores físicos biológicos psicológicos y sociales. (p. 63)

1.3.2. Teorías Relacionadas a la Variable: Desempeño Laboral

El desempeño laboral término acuñado por Pons (2012, citado en Sánchez, 2014) menciona que el desempeño laboral se define como las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo determinado. (p. 77)

El desempeño laboral es el desarrollo del trabajo arduo de un trabajador donde muestra un conjunto de características y destrezas para llegar a obtener resultados favorables para la organización. (p.77)

Por lo tanto, Robbins y Judge (2009) señalan que:

En la medida en que la estructura de una organización reduce la ambigüedad para los empleados y aclara preocupaciones tales como ¿Qué se supone que haga?, ¿Quién es mi jefe? Y ¿A quién recurro si tengo un problema? Conforme sus actitudes y facilita y los motiva para tener niveles más altos de rendimiento (p. 542)

Término acuñado por Robledo (2012, citado por Ugaz y Yrazabal, 2015) Manifiesta que:

Desempeño laboral es el proceso evolutivo que se realiza cada persona para determinar si tiene las capacidades, habilidades, cualidades, que necesita para realizar sus tareas para desempeñarse en una organización; el desempeño no indica los resultados de la acción si no la acción misma. El desempeño laboral estar determinado por las capacidades de las personas de realizar determinadas tareas de manera determinada con las habilidades para llevar a cabo de ciertas conductas; las habilidades son el componente cognoscitivo del desempeño laboral referido a las aptitudes, conocimiento, competencias, capacidades y destreza de la persona con relación al puesto de trabajo. (p. 18)

1.3.2.1. Teorías del Desempeño Laboral

Según West, (1991, p. 53) no se puede mencionar el proceso de distribución sin antes hablar sobre logística, ya que abarca el tema desde una visión más general.

Según Werther y Davis (2008) manifiesta que:

“La gran mayoría de los empleados quiere lograr una retroalimentación de tal manera para lograr sus objetivos, y en los mandos altos las funciones de los colaboradores deben ser verificados por los elementos de desempeño donde puede observar las decisiones que se han tomado y el método de la evaluación cuando el desempeño es menor a lo indicado, el jefe o supervisor emprende acciones correctivas”. (p. 302).

El desempeño laboral son los resultados de como el trabajador desempeña sus funciones en un determinado rango de tiempo. (p. 320)

Los elementos de evaluación del desempeño.

Según Werther y Davis (2008) menciona en el siguiente esquema los elementos claves en la evaluación del desempeño:

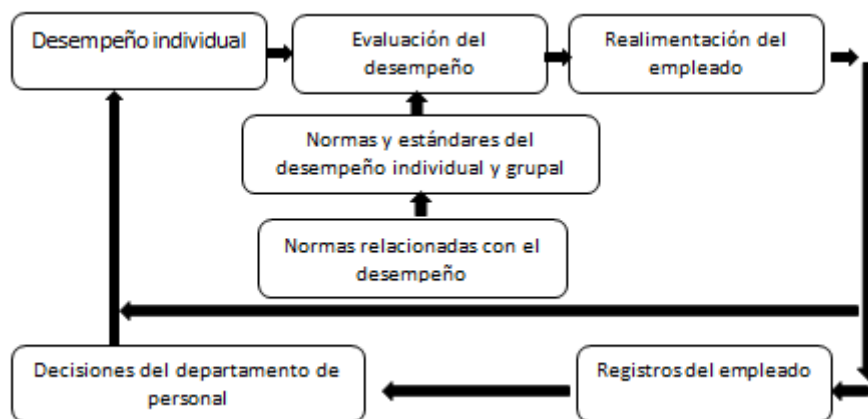


Grafico 3 Elementos claves en los sistemas de evaluación del desempeño. Según Werther y Davis (2008, p. 304).

Además Robbins y Coulter (2014) manifiesta que: En los “Últimos estudios realizados revelan que la mayoría de empresas no cuenta con un óptimo sistema de evaluación de desempeño, es decir no saben, si su personal está rindiendo eficientemente en la organización” (p. 395).

Según Werther y Davis (2008):

Por lo general el área de recursos humanos siempre desarrolla las evaluaciones del desempeño laboral para los trabajadores en todas las áreas. Esta formalidad es por la necesidad de un centralismo en la práctica y diseño, es más aceptable medir los objetivos en varios grupos parecidos de trabajadores. (p.304).

Evaluación de Desempeño

Según Werther y Davis (2008) definen que: “cuando se evalúa el desempeño es el proceso donde estima el logro global del trabajador, de tal manera su aporte total a la empresa y por último la permanencia en la empresa se justifica” (p. 302)

Métodos de evaluación

Según Werther y Davis (2008) definen que:

Los métodos que se utilizan para evaluar son basados en el desempeño del futuro donde concentran en el desempeño mediante una evaluación alta sobre el trabajador y el logro de metas del desempeño, se considera cinco técnicas principales como la administración por objetivos autoevaluación, métodos de escalas gráficas, métodos de los centro de evaluación, y el sistema de evaluación 360° (p. 322- 323).

Administración por objetivos

Según Werther y Davis (2008) definen que: “la administración por objetivos mayormente consiste en establecer objetivos desde la alta gerencia y a los niveles inferiores de una organización”. (p. 324).

Evaluación 360°

Según Werther y Davis (2008) manifiesta que: “en el sistema de la evaluación por desempeño donde los empleados son evaluados por características que el empleador requiera según la labor o puesto a tener en donde mayormente se evalúan las capacidades.”. (p.326)

Realimentación

Según Werther y Davis (2008): en el proceso de la evaluación por desempeño el bajo nivel en la organización es frecuente, pueden ser varios los trabajadores excluidos de planes de trasferencias y promociones, puede ser elevado los problemas del trabajador y bajo en general el dinamismo en toda la organización, el nivel exclusivamente elevador de trabajadores que no desempeñan bien cuando indican la presencia de carencias o errores en varios áreas de la dirección de recursos humanos. (p.335).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017?

¿Cómo se relaciona el grado de motivación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017?

¿Cómo se relaciona el grado de satisfacción con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017?

1.5. Justificación del estudio

La gran mayoría de empresas y organizaciones siempre ven como factor fundamental el clima organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores pero en ciertos casos los pasan por alto y se enfocan más en los resultados financieros y este es el caso y el motivo de esta investigación que se inspiró en las evaluaciones realizadas a los trabajadores sobre el desempeño laboral de la empresa cineplanet –Independencia. De allí, la importancia que tuvo la realización de este estudio, lo cual midió los factores del clima organizacional que se relacionan en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa cineplanet, y al culminar dicha investigación no sólo beneficiará a la empresa, sino también, a sus Colaboradores quienes podrán obtener una investigación escrita en donde se indican los factores que, de ser modificados, propiciarían una mejor forma de cumplir con las metas fijadas, de mejorar la rentabilidad de la entidad, además de incrementar la estabilidad y el beneficio individual en el área laboral.

Desde el punto de vista académico, la realización de la presente investigación es relevante debido a que se constituirá en un antecedente para futuras investigaciones de campo o propuestas que estén relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral en las sedes a nivel local y nacional de la empresa. De igual forma, este estudio es pertinente porque se puede establecer como un aporte para la empresa.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa cineplanet – independencia 2017

1.6.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

Determinar la relación que existe entre el grado de motivación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

Determinar la relación que existe entre el grado de satisfacción con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa cineplanet – independencia 2017

1.7.2. Hipótesis Específicas

Existe relación directa y significativa entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet -Independencia año 2017

Existe relación directa y significativa entre El grado de satisfacción y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Existe relación directa y significativa entre el grado de satisfacción y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño, Tipo y Nivel de investigación y método:

2.1.1. Diseño:

La tesis tuvo como diseño **no experimental - transversal**, ya que no se manipularon las variables ni se aplicó ningún plan de acción en campo y en cuanto a su temporalidad, es trasversal porque todas las observaciones recolectaron datos en un solo momento, y su propósito fue describir las variables, y estudiar en un solo momento dado su incidencia e interrelación.

2.1.2. Tipo:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 85) la investigación es de tipo aplicada o tecnológica porque estudian las posibilidades de aplicación de la nueva teoría para la solución de problemas de la vida real, de la sociedad, etc.

2.1.3. Nivel:

El nivel de investigación es descriptivo-correlacional, es descriptiva, puesto que se describe y analiza cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno sometido al análisis, es decir permite determinar cuáles son sus características, mas no profundiza en las causas.

Asimismo, es correlacional, debido a que se mide el grado de clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa cineplanet.

2.1.4. Método

Según Bernal (2010, p. 59) el método en el presente trabajo de investigación es de deductivo ya que indica que este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares.

2.2. Variables

Variable: Clima organizacional

Según Méndez (2009) dice que:

“El clima organizacional se enmarca integralmente en esta perspectiva, considerando como el ambiente propia de la empresa percibido y producido por el trabajador en las condiciones laborales que se encuentra en su proceso de estructura organizacional y de interacción social, el cual se expresa por las siguientes variables como, percepción, grado de participación y la actitud, y así se puede determinar su comportamiento, motivación, nivel de eficiencia en el trabajo y satisfacción” (p. 40)

Variable: Desempeño laboral

Según Werther y Davis (2008) manifiesta que: La gran mayoría de los empleados quiere lograr una retroalimentación de tal manera para lograr sus objetivos, y en los mandos altos las funciones de los colaboradores deben ser verificados por los elementos de desempeño donde puede observar las decisiones que se han tomado y el método de la evaluación cuando el desempeño es menor a lo indicado, el jefe o supervisor emprende acciones correctivas. (p. 302).

2.2.1. Cuadro de Operacionalización de variables

2.2.2. Cuadro de variable 1: Clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	El clima organizacional se enmarca integralmente en esta perspectiva, considerando como el ambiente propio de la empresa percibido y producido por el trabajador en las condiciones laborales que se encuentra en su proceso de estructura organizacional y así se puede determinar su motivación, nivel de eficiencia en el trabajo y satisfacción (p.40)	El clima organizacional, en esta investigación fueron los factores organizacionales del ambiente de trabajo, que mayormente influyen en la percepción que las personas tengan un buen lugar laboral, y su influencia sobre el desempeño y la conducta que afecten directamente su manera de realizar las labores.	Eficiencia	- Tiempo para realizar la tarea. - productividad	1-2 3	Ordinal
			Motivación	-Beneficios del empleado. -Habilidades y capacidades - Trabajar en equipo	4-5-6 7-8-9	Ordinal
			Satisfacción	-Reconocimiento entre los otros miembros del equipo y jefes. - participación en la toma de decisiones - nivel de ingresos remunerativo	10-11- 12-13	Ordinal

2.2.3. Variable 2: Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Según Werther y Davis (2008) manifiesta que: La gran mayoría de los empleados quiere lograr una retroalimentación de tal manera para lograr sus objetivos, y en los mandos altos las funciones de los colaboradores deben ser verificados por los elementos de desempeño cuando él es menor a lo indicado, el jefe o supervisor emprende acciones correctivas. (p. 302).	El desempeño laboral, es la manera como se desempeña un trabajador en su puesto de trabajo, dicho desempeño se mide mediante los elementos de la evaluación de desempeño, los métodos de evaluación y si es necesario se realiza una realimentación. (p. 302)	Elementos de la evaluación de desempeño	- Evaluación individual - Evaluación grupal	1-2 3-4	Ordinal
			Métodos de evaluación	- Administración por objetivos - Sistema de evaluación 360°	5 6 7	Ordinal
			Realimentación	- Capacitación y desarrollo. - Orientación y ubicación del puesto	8 9 10 11 12	ordinal

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

En la presente investigación la población de estudio estuvo compuesta por todos los trabajadores, que acorde los datos Según el Soriano Barrantes José Fernando Gerente General de la empresa Cineplanet. La sede en independencia cuenta con 113 trabajadores.

2.3.2. Muestra

Para el proceso cuantitativo la muestra es el subgrupo de la población que se tomó en cuenta.

Para determinar la muestra se empleó la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{z^2 N(pq)}{e^2(N-1) + z^2(pq)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (113) \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (113-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

n= 87

VALORES:

Z = Nivel de confianza	z= 95%	z= 1.96
p= Probabilidad de éxito	p= 0.5	
q= Probabilidad de fracaso	q= 0.5	
e= Error máximo permitido	e= 5%	e= 0.05
N= Población		N= 113

2.3.3. Muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista en su libro Metodología de la investigación los estudios no experimentales descriptivos o correlacionales-causales se deben realizar muestras probabilísticas si quieren que los resultados sean generalizados a una población. La característica de este tipo de muestras es que todos los factores de la población al inicio tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Y los elementos muestrales tendrán valores muy aproximados a los valores de la población, ya que las mediciones del subconjunto serían estimaciones muy precisas del conjunto mayor. Esta precisión depende del error de muestreo, también se le conoce como error estándar.

Es así que en esta investigación el tipo de muestreo es probabilístico- aleatorio simple.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

La técnica de recolección de datos que se tuvo en cuenta es la encuesta por lo que nos ha permitido recolectar información de acuerdo a las respuestas de los trabajadores.

“La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2005, p.314).

2.4.2. Instrumento:

El instrumento que se utilizó para recolectar los datos sobre la Clima organizacional y el desempeño laboral fue una encuesta tipo cuestionario que constó de una introducción, instrucciones, datos generales y contenido.

Propiamente dicho dividido en 2 partes: La primera orientada al clima organizacional y segunda orientada al desempeño laboral.

“Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (Carrasco, 2005, p.318).

2.4.3. Validez del Instrumento:

El instrumento ha sido validado por juicio de expertos. Con la validez se determina la revisión de la presentación del Contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Nos apoyamos en Hernández et al. (2010)

“El Juicio de Expertos se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema” (Hernández et al., 2010, p. 204).

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo” (Carrasco, 2005, p. 339).

El instrumento tuvo la confiabilidad alta y se obtuvo mediante el método Alfa de Cronbach, utilizando el Programa SPSS y datos que se obtuvieron de una prueba piloto

2.4.5. Método de análisis de datos

Se ha utilizado el Método Estadístico SPSS 20 para la presente investigación, además los datos se presentan de acuerdo al análisis descriptivo correlacional que sirven para presentar el comportamiento de cada variable.

2.5.1. Análisis Descriptivo Correlacional: se utilizará para observar el comportamiento de ambas variables, entre los cálculos estadísticos que se realizaron tenemos los totales por Dimensiones, las cuales serán presentadas mediante tablas con sus respectivas figuras e interpretaciones.

2.5.2. Análisis relacionado con la hipótesis: Para contrastar las hipótesis se ha utilizado el método deductivo, de acuerdo a los resultados de la investigación se

vio la distribución de los datos y la relación que existen entre las dos variables. Por ello, primero se determinará si la presente investigación tiene una distribución normal o no, ya que ello nos dará a conocer qué tipo de prueba de correlación de hipótesis se usará y es así que se podrá determinar mediante dichos resultados, si acepta o rechaza la hipótesis nula o alterna. La información que se obtuvo se procesará en el paquete estadístico para Ciencias Sociales IBM SPSS versión 23.0; este paquete almacenará los datos, luego se procederá para realizar los cálculos respectivos y se proporcionará la información relevante para efectos del estudio, apoyándonos con el programa Microsoft Office Excel 2010.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación es confiable; se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; la veracidad de los resultados, el respeto por la propiedad intelectual de cada autor, el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales, respeto por el medio ambiente y la biodiversidad, responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad, proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio; honestidad, etc. Además de tener en consideración para la presente investigación los principios éticos y morales, siendo considerados en la teoría como en la metodología.

III. RESULTADOS

3.1 fiabilidad de instrumento

Para medir la confiabilidad se utilizó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach cuya fórmula es la siguiente:

TABLA de resumen de procesamiento de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	87	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	87	100,0

COEFICIENTE	RELACIÓN
0,00 a +/-	Muy baja
0,20 a	Baja
0,40 a	Regular
0,60 a	Aceptable
0,80 a	Elevada
1,00	

TABLA N° 1: FIABILIDAD DE LA VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	25

Fuente: Hernández (2006, p. 289)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: con una muestra de 87 colaboradores y 25 elementos (preguntas) el resultado de la presente prueba estadística para la variable 1 y 2 demuestra que se ha obtenido una alta o elevada confiabilidad con un resultado de 0.887 lo que indica que es aceptable la investigación.

3.2. Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogórov-Smirnov es una prueba no paramétrica que determina el ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí. Se le llama

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

En dónde:

s_i^2 = es la varianza del ítem i

s_T^2 = es la varianza de la suma de todos los ítems

K = es el número de preguntas o ítems

También prueba de normalidad para ver la distribución de los datos, la tendencia.

TABLA N° 2 PRUEBA PARAMÉTRICA AMBAS VARIABLES

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR. CLIMA ORG.	,141	87	,000	,961	87	,009
VAR. DESEMPEÑO LAB.	,166	87	,000	,938	87	,000

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Kolmogorov – Smirnov la Distribución de los datos recolectados nos demuestra que el presente estudio no tiene una distribución normal, valores son menores a 0.05, por lo que se utilizara el estadístico de Sperman para hacer la contratación de hipótesis y el presente estudio no tiene distribución normal

3.3. Contratación de hipótesis

En la comprobación de la prueba de hipótesis se determina si una hipótesis relacionada con las características de la población de estudio es probable que sea cierta. De acuerdo al contraste para realizar las pruebas de hipótesis, se verifico que las variables y dimensiones en investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto, para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, dicho cálculo se realizó mediante la Prueba de Rho Spearman.

Según Sampiere, R. 82010, p.311) La correlación de Spearman es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.

TABLA N° 3 grados de coeficiente

COEFICIENTE	RELACIÓN
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2006, p. 312)

3.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

Hipótesis Nula (H₀): No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Investigación (H₁): Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

TABLA N°4: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Interpretación. - El resultado demuestra con la Prueba de Rho Sperman que existe una correlación positiva muy fuerte entre EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, la cual se ha obtenido un valor de 0.957, para corroborar la correlación se ha obtenido un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 que es menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

3.3.2. Hipótesis específica 1

Existe relación entre el nivel de eficiencia y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Nula (HO): No existe relación entre el nivel de eficiencia y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Investigación (HI): Si existe relación entre el nivel de eficiencia y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

TABLA N°5: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES- HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Correlaciones				NIVEL DE EFICIENCIA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	NIVEL DE EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	de	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		87	87
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	de	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		87	87

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Interpretación. - El resultado demuestra con la Prueba de Rho Sperman que existe una correlación positiva considerable entre EL NIVEL DE EFICIENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL, la cual se ha obtenido un valor de 0.864, para corroborar la correlación se ha obtenido un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 que es menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

3.3.3. Hipótesis específica 2:

Existe relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Nula (HO): No existe relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Investigación (HI): Si existe relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

TABLA N°6: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES- HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Correlaciones			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Interpretación. - El resultado demuestra con la Prueba de Rho Sperman que existe una correlación positiva considerable entre EL GRADO DE MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL, la cual se ha obtenido un valor de 0.781, para corroborar la correlación se ha obtenido un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 que es menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis nula.

3.3.4. Hipótesis específica 3

Existe relación entre el grado de satisfacción y con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Nula (H₀): No existe una relación entre el grado de satisfacción y con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Hipótesis Investigación (H₁): Si existe una relación entre el grado de satisfacción y con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

TABLA N°7: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES- HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Correlaciones			SATISFACCION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - El resultado demuestra con la Prueba de Rho Sperman que existe una correlación positiva considerable entre SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL, la cual se ha obtenido un valor de 0.833, para corroborar la correlación se ha obtenido un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 que es menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

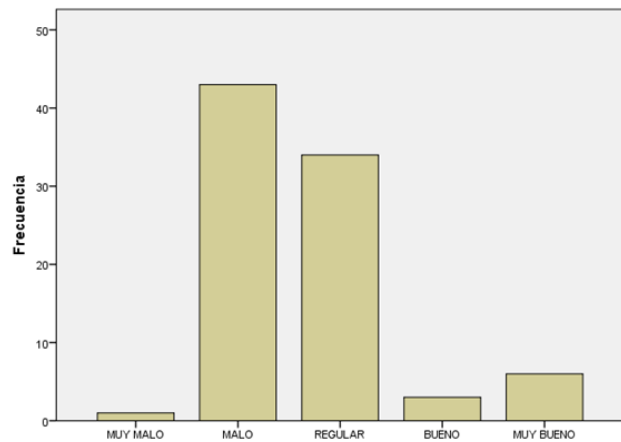
3.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

FIGURA N° 1: DIMENSIÓN EFICIENCIA

TABLA N° 8: DIMENSIÓN EFICIENCIA

EFICIENCIA (agrupado)		
	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALO	1	1,1
MALO	43	49,4
REGULAR	34	39,1
BUENO	3	3,4
MUY BUENO	6	6,9
Total	87	100,0

Válidos



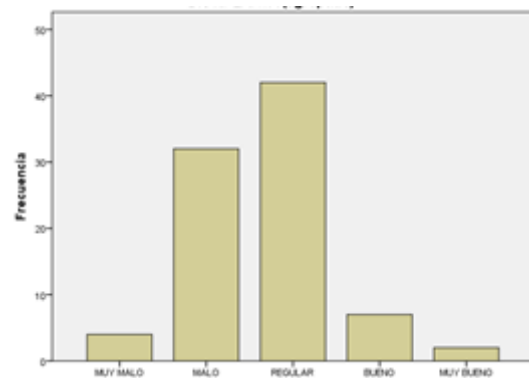
Interpretación: Según los resultados de la tabla n°8 y figura n°1, se observa que el 49.4% de la muestra nos dice que el nivel de eficiencia es malo, un 39.1% nos dice que es regular la dimensión en estudio y un 6.9% nos responde que es muy bueno, en el distrito de independencia, año 2017.

TABLA N° 9: DIMENSIÓN MOTIVACION

MOTIVACION (agrupado)		
	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALO	4	4,6
MALO	32	36,8
REGULAR	42	48,3
BUENO	7	8,0
MUY BUENO	2	2,3
Total	87	100,0

Válidos

FIGURA N° 2: DIMENSIÓN MOTIVACION



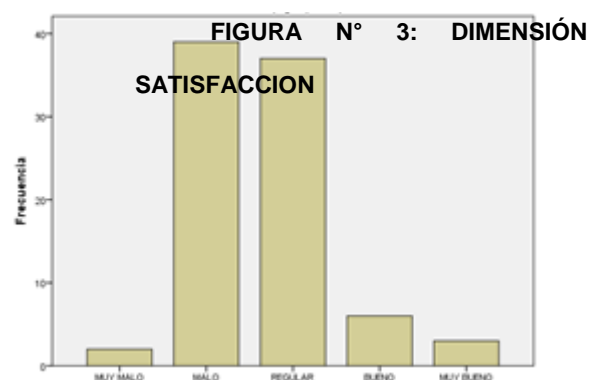
Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados de la tabla n°9 y figura n°2, se observa que el 48.3% de la muestra nos dice que el grado de motivación es regular, un 36.8% nos dice que es malo la dimensión en estudio y un 8.0% nos responde que es bueno, en el distrito de independencia – año 2017

TABLA N° 10: DIMENSIÓN SATISFACCION

SATISFACCION (agrupado)		
	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALO	2	2,3
MALO	39	44,8
REGULAR	37	42,5
BUENO	6	6,9
MUY BUENO	3	3,4
Total	87	100,0

Válidos



Fuente: elaboración propia

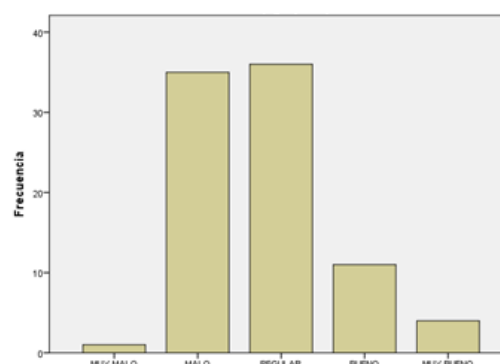
Interpretación: Según los resultados de la tabla nº10 y figura nº3, se observa que el 44.8% de la muestra nos dice que el grado de satisfacción es malo, un 42.5% nos dice que es regular la dimensión en estudio y un 6.9% nos responde que es buena, en el distrito de independencia – año 2017

FIGURA N° 4: DIMENSIÓN EVALUACION DE DESEMPEÑO

TABLA N° 11: DIMENSIÓN EVALUACION DE DESEMPEÑO

EVALUACION DE DESEMPEÑO(agrupado)		
	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALO	1	1,1
MALO	35	40,2
REGULAR	36	41,4
BUENO	11	12,6
MUY BUENO	4	4,6
Total	87	100,0

Válidos



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados de la tabla nº11 y figura nº4, se observa que el 41.4% de la muestra nos dice que los elementos de evaluación de desempeño son regulares, un 40.2% nos dice que es mala la dimensión en estudio y un 12.6% nos responde que es buena, en el distrito de independencia, año 2017.

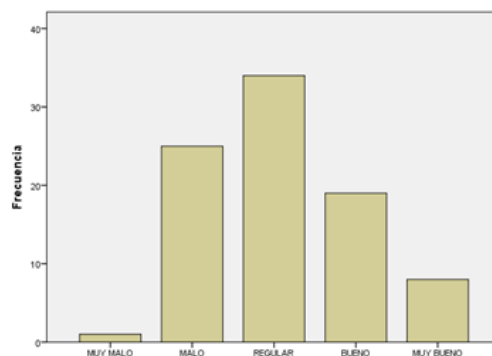
TABLA N° 12: DIMENSIÓN METODOS DE EVALUACION

METODOS DE EVALUACION (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALO	1	1,1
MALO	25	28,7
REGULAR	34	39,1
BUENO	19	21,8
MUY BUENO	8	9,2
Total	87	100,0

Fuente: elaboración propia

FIGURA N° 5: DIMENSIÓN METODOS DE EVALUACION



Interpretación: Según los resultados de la tabla nº11 y figura nº6, se observa que el 39.1% de la muestra nos dice que los métodos de evaluación son regulares, un 28.7% nos dice que es mala la dimensión en estudio y un 21.8% nos responde que es buena, en el distrito de independencia, año 2017.

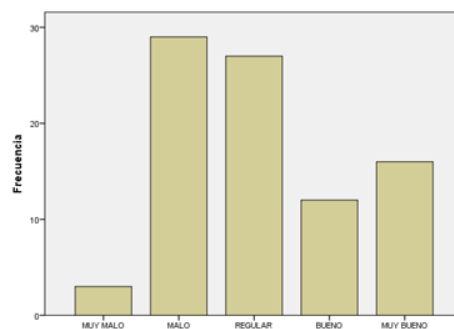
TABLA N° 13: DIMENSIÓN RETROALIMENTACION

RETROALIMENTACION (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALO	3	3,4
MALO	29	33,3
REGULAR	27	31,0
BUENO	12	13,8
MUY BUENO	16	18,4
Total	87	100,0

Fuente: elaboración propia

FIGURA N° 6: DIMENSIÓN RETROALIMENTACION



Interpretación: Según los resultados de la tabla nº13 y figura nº8, se observa que el 33.3% de la muestra nos dice que la retroalimentación es mala, un 31.0% nos dice que es regular la dimensión en estudio y un 18.4% nos responde que es muy bueno, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación y la investigación antes mencionada, se llegó a determinar lo siguiente:

Hipótesis y objetivo general:

Se tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017 Mediante la Prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.957, lo cual nos indica que es una relación muy alta. Por lo tanto, queda demostrado el objetivo y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

Así mismo Saldaña Saenz, (2015) Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la Unidad Micro financiera Credi mujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos. Universidad Nacional de Trujillo. el presente trabajo de investigación tiene por finalidad relacionar la variable Inteligencia Emocional, que es de gran utilidad para desarrollar significativamente las capacidades de los trabajadores; y la variable Desempeño Laboral. Para ello se planteó la hipótesis de investigación La Inteligencia Emocional, influye positivamente en el desempeño laboral de la Unidad Micro financiera Credi mujer – Región - La Libertad de la ONG Manuela ramos, de Trujillo en el 2014. El estudio se realizó con una muestra censal de tipo no probabilístico conformada por 15 colaboradores. El tipo de investigación es básica, nivel correlacional, diseño descriptivo correlacional - no experimental, se empleó la técnica de la encuesta; como instrumento se aplicó el Inventario de Baron y para determinar los niveles de relación entre las variables el coeficiente de Correlación de Pearson. Los resultados demuestran que existe relación lineal positiva y fuerte entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en la Institución donde se aplicó la investigación.

Hipótesis y objetivo específico 1:

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017. Mediante la Prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.864, lo cual nos indica que es una relación alta. Por lo tanto, se demostró el objetivo específico 1 y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre la relación entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.

Castellanos Pilca, (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño en el personal de la oficina distrital de Cayambe del Mies (ministerio de inclusión económica y social). Informe Final del proyecto para la Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 133 p. Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Clima Organizacional. El objetivo fundamental es obtener como resultado, si el clima organizacional tiene o no una relación directa con el desempeño de los empleados en la oficina del distrito de Mies Cayambe – Pedro Moncayo, la fundamentación teórica se basa en el siguiente criterio de Miikulic y Cassullo de que el estudio del clima organizacional es parte de una categoría superior al clima social. Por lo tanto la hipótesis plantea que el clima laboral tiene una relación con el desempeño laboral de los empleados del Mies. La investigación es de tipo correlacional, no experimental, al finalizar la investigación se llega a la siguiente conclusión de que se confirma la hipótesis, por el mal clima organizacional perjudica a los empleados, y se recomienda que debe haber una evaluación en tiempo determinado sobre el clima organizacional y el desempeño laboral lo cual se propone planes de mejoramiento para el beneficio de los empleados y el personal que opera en las oficinas.

Hipótesis y objetivo específico 2:

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el grado de motivación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017 Mediante la Prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.781, lo cual nos indica que es una relación elevada. Por lo tanto, se demostró el objetivo específico 2 y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una alta relación entre el grado de motivación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

Aranda Altamirano, (2015) implementando un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de negocios Valdivieso Saona SAC 2014. Universidad Nacional de Trujillo. Este proyecto de investigación de desarrollo con el objetivo de proponer un plan de estrategias que motiven a potenciar un buen desempeño laboral en la empresa Valdivieso Saona S.a.c. 2014. El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante: ¿De qué manera el plan de las estrategias motivacionales puede contribuir a lograr potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso Saona SAC 2014?; Se utilizó el diseño de investigación Descriptivo, es de corte transversal pues los datos se tomaron en un solo punto en el tiempo, y es causal pues establece relaciones de causa entre las variables, así como los siguientes métodos: método inductivo-deductivo, analítico-sintético y el estadístico; Se concluye que el plan de estrategias motivacionales contribuye favorablemente para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso Saona SAC 2014.

Hipótesis y objetivo específico 3:

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el grado de satisfacción con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017 Mediante la Prueba de Rho de Spearrman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.833, lo cual nos indica que es una alta relación. Por lo tanto, se demostró el objetivo específico 3 y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre el grado de satisfacción con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017

Montalvo Calvache, (2014) El clima organizacional y su influencia de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Zurita & Zurita laboratorios CIA LTDA. Trabajo de investigación para obtener el grado de titulación en la Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE: 88p. el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral; el objetivo principal es determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores. Investigación no experimental, tipo correlacional, con aplicación del método inductivo y estadístico. Se concluye que el clima organizacional si influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo que se recomienda mejorar el nivel de satisfacción laboral entre los miembros de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Analizando los resultados de la presente investigación, los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

Primera: se demostró el objetivo general con nuestros resultados estadísticos. Por lo tanto, para concluir, resaltamos que es importante el clima organizacional para poder llevar un buen desempeño laboral; estos generarían una repercusión positiva en la empresa, logrando ser más competentes para lograr ser una empresa líder en el rubro cinematográfico

Segunda: se demostró el objetivo específico 1 con nuestros resultados estadísticos. Por lo tanto, para concluir, se deduce que un buen manejo del concepto de eficiencia se puede mejorar el nivel de desempeño laboral ya que es fundamental, ya que si esta es positiva se obtendrá un mejor en el personal para poder lograr buenos objetivos

Tercera: se demostró el objetivo específico 2 con nuestros resultados estadísticos. Por lo tanto, para concluir, el grado de motivación es muy importante, para obtener un buen resultado en el desempeño laboral es necesario desarrollar un buen ambiente laboral por ende si las áreas en relación se encuentran enfocadas a motivar las necesidades básicas del personal se verán mejores resultados.

Cuarta: se demostró el objetivo específico 3 con nuestros resultados estadísticos. Por lo tanto, para concluir, el grado de satisfacción es uno de los principios que no debería faltar en una empresa ya que nos ayuda también a incrementar el nivel competitivo de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis detallado y profundo de los resultados de la investigación se propone las siguientes recomendaciones para a la empresa, CINEPLANET, para ver si alguna puede ser puesta en práctica y de esa forma mejorar la situación de la muestra estudiada y las variables en mención, los procesos de distribución y sus elementos como herramientas para el logro del objetivo, que es el de obtener un mayor nivel competitivo.

Primero: para incrementar el nivel de desempeño laboral se deberá mejorar el clima organizacional del personal optando por crear talleres de capacitación para todos los trabajadores en el sector comercial y en habilidades blandas ya que se requiere diversas herramientas y técnicas para lograr un buen clima organizacional, además prestar una adecuada atención a los trabajadores para que sientan un bienestar laboral y para lograr este objetivo es necesario ciertas evaluaciones a realizarse en la empresa.

Segundo: para lograr un mejor desempeño laboral se recomienda tomar muy en cuenta lo importante que es el nivel de eficiencia, se recomienda hacer un estudio de años anteriores a la fecha para saber cuáles son nuestras fallas en donde podemos optimizar los tiempos, los recursos; identificar cuáles son nuestro cuello de botella. Tener un plan de acción para el incremento y disminución de la demanda, para controlar mejor la atención al cliente desde que entra al lobby hasta que sale. Así podríamos identificarlos y fidelizarlos.

Tercero: el desempeño laboral en un cine es muy importante por los tiempos cortos que se manejen entre una función y la otra y la motivación debe estar alineada a todo para poder lograr un objetivo, se debe elaborar estrategias para que el cliente tenga facilidad de compra mucho más efectiva y adecuada.

Cuarto: Todos los resultados obtenidos son de suma importancia ya que los trabajadores lograr generar los mayores resultados significativos a la hora de brindar su servicio si obtienen un buen ambiente laboral para verificar el

cumplimiento de los planes y las normas establecidas. Fomentar la competitividad entre áreas para elevar resultados. Compensaciones con bonos de logro y por meta alcanzada; administrar y controlar de manera adecuada al personal que se necesita; verificar que el trabajo se cumpla,. Evaluar el rendimiento de los jefes de área para saber que cumplan con los procesos. Reformular los tipos de selección de personal, que sean más exhaustivos, porque la mayoría renuncia a los dos o tres meses de ser contratados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Grazzo, D. (2012). *Selección de Personal y su relación en el Rendimiento Laboral en Empresa Loupit S.A. de la ciudad de Guayaquil*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad de Guayaquil:
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6380>
- Aranda Altamirano, L. C. (2015). *Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de Negocios Valdivieso Saona SAC 2014*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de uniersidad nacional de trujillo:
http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/957/arandaalta mirano_leydi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo Chauca, J. T. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. Recuperado el 02 de octubre de 2016, de Pontifice universidad catolica del Peru:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6580>
- Cabello Chávez, J. C. (2015). *Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014*. Recuperado el 2 de octubre de 2016, de mirage:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/4048/Cabello_cj.pdf?sequence=1
- Carrera Rosero, A. E. (2014). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Secretaría Nacional del Agua "SENAGUA" - Quito - 2013*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Central del Ecuador:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3464/1/T-UCE-0007-146.pdf>
- Castellanos Pilca, V. F. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño en el personal de la oficina distrital de Cayambe del MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social)*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Unirsidad Central de Ecuador:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3686/1/T-UCE-0007-121.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*.

- Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodologia de la Investigacion 4ta edicion*. Mexico: McGRAW HILL INTERAMERICMA EDITORES, SA.
- Leon Blas, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. Recuperado el 2 de 10 de 2016, de Cybertesis Tesis digitales:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_Ba.pdf
- Martell Ruiz, B. G., & Sanchez Ayala, A. M. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo - 2013*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Privada Antenor Orrego:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPEÑO.pdf
- Mendez Alvarez, C. E. (s.f.). *Clima organizacional en colombia - El IMCOC : un metodo de analisis para su intervencion*. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&pg=PA59&dq=clima+organizacional+resumen&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwidwMqvvrDPAhWCVh4KHb5IBH0Q6AEIlzAA#v=onepage&q=clima%20organizacional%20resumen&f=false>
- Montalvo Calvache, F. N. (2014). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Zurita & Zurita laboratorios CIA LTDA*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Central del Ecuador:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3632/1/T-UCE-0007-101.pdf>
- Pérez Chamorro, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>

- Pesantez Herrera, H. I. (2015). *El Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Tecnica de Ambato:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>
- Saldaña Saenz, M. (2015). *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la Unidad Microfinanciera Credimujer Región "La Libertad" de la ONG Manuela Ramos*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad nacional de trujillo:
<http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/971>
- Sanchez Davila, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad nacional de san martin:
<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/Keller%20S%C3%A1nchez%20D%C3%A1vila.pdf>
- Sanchez Guzman, J. A. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional jose faustino sanchez carrion durante el semestre 2013-1*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Doc player: <http://docplayer.es/14415918-Universidad-nacional-jose-faustino-sanchez-carrion-escuela-de-posgrado-maestria-en-administracion-estrategica-tesis.html>
- Valdivia Alfaro, C. C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa Danper Trujillo SAC. 2014*. Recuperado el 2 de octubre de 2016, de Universidad nacional de trujillo:
http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varas Napan, M. a. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad privada Antenor Orrego:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1788/1/RE_PSICOLOGIA_INTELIGENCIA.EMOCIONAL_CLIMA.ORGANIZACIONAL%20_TESIS.pdf

Werther, B. W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos el Capital humano de las empresas. (6ta ed.)*. México. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

http://www.academia.edu/13316448/Administracion_de_recursos_humanos_6ta_edicion_-_William_B._Werther

ANEXOS

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como el proceso de distribución se relaciona con la competitividad de la empresa

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

MM	MUY MALO
M	MALO
R	REGULAR
B	BUENO
MB	MUY BUENO

ENUNCIADO						
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA	MM	M	R	B	MB
01	¿Sientes que el tiempo para realizar el trabajo que se te asigna es el adecuado?					
02	¿Sientes que el trabajo que realizas es productivo para la organización?					
03	¿Consideras que tu puesto de trabajo va de acuerdo a tus habilidades?					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION	MM	M	R	B	MB
04	¿Consideras que la organización brinda incentivos económicos a los colaboradores?					
05	¿Consideras que deberían mejorar los beneficios de los empleados?					
06	¿Sientes que tu opinión es tomada en cuenta por tus compañeros para la toma de decisiones?					
07	¿Consideras que la comunicación con tus jefes y compañeros es fluida?					
08	¿Sientes que has sido capacitado correctamente para la labor que realizas?					
09	¿Te consideras parte del equipo en el que trabajas?					
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION	MM	M	R	B	MB
10	¿Consideras que deberían ser escuchados todos los miembros del equipo al momento de tomar una decisión?					
11	¿Consideras que la remuneración es adecuada con el trabajo que realizas?					
12	¿Eres reconocido por tus compañeros y jefes al realizar una labor adicional?					
13	¿Sientes que tu jefe toma en cuenta tu opinión?					

ENUNCIADO						
	DIMENSIÓN 1: EVALUACION DE DESEMPEÑO	MM	M	R	B	MB
01	¿La empresa te permite desarrollar tus conocimientos?					
02	¿La empresa te evalúa según tu esfuerzo en tu área?					
03	¿Consideras que la función que realizas te permite desarrollarte profesionalmente?					
04	¿Consideras que tienes posibilidades de ascenso?					
	DIMENSIÓN 2: METODOS DE EVALUACION	MM	M	R	B	MB
05	¿Existe evaluación constante entre la labor que realizas en el puesto que desempeñas?					
06	¿Consideras que los objetivos para ascender son muy altos?					
07	¿Cumples con los objetivos de la empresa?					
	DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACION	MM	M	R	B	MB
08	¿Existe capacitación constante en diferentes puestos?					
09	¿Consideras que el puesto en el que te encuentras no es el mejor para ti?					
10	¿Existe rotación de personal de acuerdo al perfil profesional?					
11	¿Consideras que estas desperdiciando tu talento en el puesto que desempeñas?					
12	¿Consideras que te orientan en tus laborales y funciones que realizas?					

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es?lang=es&s=1&u=1051161585&o=829507429>

feedback studio

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet

16

Resumen de coincidencias

16 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2 %
3	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	2 %
4	www.ruc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1 %
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet - Independencia 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:
Borja Zagarra, Karl David

ASESOR:
DR. Díaz Saucedo, Severino Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del Talento Humano

LIMA, PERÚ

AÑO 2017

Página: 1 de 59

Número de palabras: 11917

Volver a Turnitin Classic

45

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>P. General ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017?</p> <p>P. Específicos ¿Cómo se relaciona el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017? ¿Cómo se relaciona el grado de motivación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017? ¿Cómo se relaciona el grado de satisfacción con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017?</p>	<p>O. general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa cineplanet – independencia 2017</p> <p>O. específicos Determinar la relación que existe entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el grado de motivación con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el grado de satisfacción con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017</p>	<p>H. General Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa cineplanet – independencia 2017</p> <p>H. Específicas Existe relación directa y significativa entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de la empresa cineplanet – Independencia año 2017</p> <p>Existe relación directa y significativa entre El grado de satisfacción y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el grado de satisfacción y el desempeño laboral de la empresa cineplanet – independencia 2017.</p>	CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo para realizar las tareas - productividad 	<p>TIPO DE INVESTIGACION Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental-transversal</p> <p>MUESTRA 113 colaboradores y de la empresa CINEPLANET - INDEPENDENCIA</p> <p>TIPO DE MUESTRA Probabilístico aleatorio simple</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS Los resultados serán procesados por el programa SPSS 23 mediante gráficos, porcentajes, tablas de frecuencia y de contingencias, etc.</p>
				<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> - beneficios del personal - habilidades y capacidades - trabajar en equipo 	
				<p>Satisfacción</p> <ul style="list-style-type: none"> - reconocimiento entre los miembros del equipo y jefes - participación en la toma de dediciones - nivel de ingresos remunerativo 	
			DESEMPEÑO LABORAL	<p>Elementos de la evaluación de desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> - evaluación individual - evaluación grupal 	
				<p>Métodos de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración por objetivos - Sistema de evaluación 360° 	
				<p>Retroalimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y desarrollo - Orientación y ubicación del puesto 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA CINAPLANET – INDEPENDENCIA AÑO 2017

VALIDACIONES DEL CUESTINARIO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐ de del 20.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: José José Palacios Figueras DNI: 10229482

Especialidad del validador: Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 **Firma del Experto Informante.**
DR. RODRÍGUEZ VALVERDE JOSÉ
ABOGADO C.A.M. N° 1088
MATRÍCULA N° 1088 CLAP 3363

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐ DNI: 23833025

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Edwin Arce Alvarez

Especialidad del validador: INVESTIGACION

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



 Dr. Edwin Arce Alvarez
 Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar, valida

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ds. Víctor Pastor Tallo

DNI: 07721048

Especialidad del validador: Ph.D. en Management

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Nov. del 2016



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Costilla Castillo Pedro DNI: 09925834

Especialidad del validador: Dr. en Administración

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión